

PARECER N.º 19/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 2002 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.12.2015, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer a atividade profissional de operadora de ..., no estabelecimento sito em ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível

Exmos. Senhores,

..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exas a emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora de ..., a prestar serviço no seu estabelecimento sito no ..., na ..., na loja denominada por “...”. Para o efeito enviamos cópia do pedido apresentado pela trabalhadora, da comunicação da empresa que lhe comunica a intenção de recusa, da resposta da trabalhadora a esta intenção (respetivamente Docs. 1, 2,3).”

1.1.1. Por carta datada de 1.12.2015 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., colaboradora ... (...), no ..., venho por este presente meio requerer o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, art.º 56 n.º 3 do Código de Trabalho.

Por motivo de estar casada com ..., também colaborador das ... (...), no mesmo ... e porque, mesmo exercendo turnos opostos haverá dias, ao fim de semana, em que estaremos em simultâneo ao serviço, não podendo dar assistência ao nosso filho, ...

Assim, venho junto de vossa excelência solicitar a autorização para efetuar o horário: de segunda a sexta-feira das 09h00m às 17h30m.

Pede deferimento”

1.1.2. Da intenção de recusa, datada de 18.12.2015, consta o seguinte:

“Assunto: Pedido de alteração de horário de trabalho devido a responsabilidades familiares

Exma. Senhora,

Acusamos a receção no dia 1 de dezembro 2015 da carta que remeteu a esta empresa através da qual requereu um horário que qualificou de flexível, invocando para o efeito o artigo 56.º do Código do trabalho.

Na carta que remeteu à empresa V. Ex.^a solicita o horário de trabalho de segunda a sexta-feira das 09h00m às 17h30m.

A empresa procedeu à análise do requerido e, nessa sequência vem pela presente notifica-la da intenção de recusar o seu pedido pelos fundamentos seguintes:

I — Horário flexível

No referido requerimento V. Exa solicita o horário de trabalho de segunda a sexta-feira das 09h00m às 17h30m.

Nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Porém compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo preceito legal.

Dispõe a alínea b) do no 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho que “O empregador deve indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...), o que significa que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário do trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador.

De tudo o exposto resulta que o seu pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do Código do Trabalho e que não é um horário de trabalho flexível, motivo pelo qual esta empresa recusa o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

II — Da falta de requisitos legais

Sem prejuízo do referido supra, refira-se que ainda que o horário requerido fosse, efetivamente, um horário flexível, o que não se admite mas se analisa por mera hipótese de raciocínio o seu pedido não preenche os requisitos legais, pelo que seria inepto.

Dispõe o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” que “O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”

Acontece que na comunicação que a empresa recebeu não consta o prazo previsto, nem a mesma vem acompanhada da referida declaração ou de qualquer documento, pelo que a empresa recusa também o seu pedido por o mesmo não preencher os requisitos legais e conseqüentemente ser inepto.

III — Da existência de exigências imperiosas da empresa que obstam à aplicação do horário pretendido.

Acresce ainda que se verifica a existência de exigências imperiosas, referentes ao funcionamento da empresa e concretamente do estabelecimento onde V. Exa.

presta serviço que tornam impossível a aplicação do horário de trabalho requerido pelos seguintes fundamentos:

- 1. Ex^a presta serviço no estabelecimento da empresa sito no ...*
- 2. Como é do conhecimento de V. Exa a empresa exerce a sua atividade no referido ... em 6 lojas designadas por ..., ..., ..., ... ou ..., ... e ... que lhe foram concessionadas pela entidade gestora do ...*
- 3. Como ainda é do conhecimento de V. Exa. a empresa está sujeita às normas do ... referentes a segurança ... e ao funcionamento do mesmo.*
- 4. Como também é do conhecimento de V. Exa. o horário de abertura e fecho das lojas é imposto pela entidade gestora do ...*
- 5. Como V. Exa tem conhecimento a empresa é obrigada a manter as lojas abertas durante todo o período em que haja voos.*
- 6. As referidas lojas têm atualmente os seguintes horários de abertura e fecho que podem ser antecipados na abertura, dependendo do horário dos ... e prolongados no fecho também dependendo dos horários dos ..., juntamos a título de exemplo a planilha dos horários referentes aos meses de dezembro de 2015 e janeiro de 2016 (Anexos 1 e 2).*
 - a) ... (...) ou ...: das 5:00 às 22:30 horas;*
 - b) ... (...): das 8:00 às 21:30 horas dependendo dos horários dos ... para o ..., o horário de abertura pode ser antecipado mediante a folha de ... que recebemos no dia imediatamente anterior;*
 - c) ... / ... (...): das 7:00 às 22:00 horas, mas tem aberto às 5:00 horas devido ao número de ... a hora. /*
 - d) ... (...) ou ...: das 7:00 às 22:00 horas/mas tem aberto às 5:30 horas devido ao número de ... a esta hora.*
 - e) ... (...): das 7:00 às 22:00 horas, mas tem prolongado até às 00:00 horas devido ao número de ...*
 - f) ...: das 6:00 às 22:00 horas.*
- 7. As referidas lojas situam-se na zona ... e estão abertas aos ... nos períodos referidos no número anterior durante todos os dias da semana.*

8. *Os trabalhadores prestam serviço nas lojas em horário de turnos rotativos, trabalhando 4 dias e folgando 2 dias/Anexos 1 e 2).*
9. *O período normal de trabalho diário é de 7.50 horas e o período normal de trabalho semanal é de 37.50 horas, para os trabalhadores que prestam trabalho a tempo completo.*
10. *Existem trabalhadores a prestar serviço em regime de tempo parcial para reforçar as equipas durante o período de refeição dos trabalhadores a tempo completo e para os períodos de “picos” de ..., que se situam habitualmente na hora de almoço e final da tarde entre as 18:00 e as 19:00 horas.*
11. *Como é do seu conhecimento a empresa devido ao facto de vários trabalhadores terem vindo a pedir alteração de horários para horário em regime flexível, criou dois turnos rotativos para o efeito na ... um das 8:00 horas às 16.30 horas e outro das 11:30 às 20:00 horas, com folgas rotativas, tendo cada uma das equipas um elemento com esse horário (Anexos 1, 2 e 3).*
12. *O Horário previsto no número anterior só é praticável na loja identificada no número anterior, por não ser possível assegurar a abertura das lojas pelos trabalhadores que os praticam.*
13. *Como também é do conhecimento de V. Ex^a o horário identificado no número 12. está preenchido pelos seus colegas ..., ... e ... e o mesmo é impraticável na loja onde presta serviço (Anexo 1, 2 e 3).*
14. *Na dia 11 de novembro de 2015 o trabalhador ... requereu à empresa mais uma alteração de horário pedindo que lhe fosse atribuído o horário 9:00 horas às 17:30 horas e que os dias de trabalho fossem de segunda a sexta-feira, horário igual ao pretendido por V. Ex^a, cujo pedido foi enviado para a CITE (Anexo 4).*
15. *No mesmo dia 11 de novembro a trabalhadora ... também requereu à empresa a alteração do seu horário de trabalho por responsabilidades familiares (Anexo 5).*
16. *Na empresa existem pelo menos 19 trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos.*
17. *Na loja onde V. Ex^a presta serviço existem 5 trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos.*

18. Ao que acresce que V. Exa presta serviço na loja da empresa designada por ... e para assegurar o funcionamento da mesma a empresa dispõe de 3 equipas, sendo a equipa A, da qual V. Ex^a faz parte, constituída por 3 trabalhadores, a equipa B por 5, encontrando-se a trabalhadora ... de licença parental, a trabalhadora ... a prestar serviço até ao dia 9.01.2016, sendo substituída pela trabalhadora ... a partir dessa data, ou seja, na prática tem 3 trabalhadores e a Equipa C, por 3 trabalhadores. Estando apenas a prestar serviço diariamente duas equipas e uma a gozar folgas (Anexos 1 e 2).

19. Os horários por turnos rotativos que a sua equipa tem vindo a praticar são das 7:15 às 15:30 horas e das 13:30 às 22:00 horas (Anexos 1 e 2).

20. Na loja onde presta serviço como em todas as lojas só os trabalhadores que desempenham as funções inerentes à categoria profissional de encarregado é que têm horário fixo e não trabalham ao fim de semana. (Anexos 1 e 2).

21. Atendendo à dimensão da loja e ao tipo de artigos que são vendidos na mesma, que requer aconselhamento e atendimento personalizado, têm de estar presentes na sua abertura e fecho 3 trabalhadores.

22. Os dias da semana em que se regista um maior volume de vendas é o domingo, conforme Anexo 6.

23. O sábado e o domingo são também os dias da semana onde há mais ... e conseqüentemente maior número de clientes nas lojas.

24. Caso a empresa lhe concedesse folgas ao fim de semana significaria que a sua equipa iria ser constituída apenas por 2 elementos, ou seja teria um trabalhador a menos, o que forçosamente punha em causa o funcionamento da loja e iria repercutir-se nos resultados financeiros do estabelecimento que iriam diminuir substancialmente (Anexo 6).

25. Todos os trabalhadores que à presente data prestam serviço nas lojas fazem-no em regime de folgas rotativas. Não existe na empresa nenhum horário de trabalho igual ao pretendido por V. Exa. para a sua categoria profissional (Anexos 2 e 3).

26. É política da empresa tentar sempre conjugar os horários de trabalho às necessidades dos trabalhadores, pois é seu entendimento que um trabalhador

satisfeito é um trabalhador produtivo. Contudo há pedidos como o de V. Exa que nos é impossível atender pois além de condicionar o funcionamento da loja leva a que colegas na mesma situação sejam discriminados.

Não nos parece justo que os trabalhadores que não têm filhos ou que também têm filhos com idade inferior a 12 anos de idade sejam exclusivamente sujeitos a horários de abertura e fecho das lojas, pois estes também terão com certeza uma vida pessoal e familiar à qual atender.

27. É do interesse desta empresa e dever tratar todos os trabalhadores com igualdade e deste modo facultar o horário solicitado por V. Exa levaria a discriminação dos restantes trabalhadores.

28. Deste modo e de forma a garantir a equidade de tratamento entre trabalhadores, o equilíbrio da equipa de que faz parte, a paz social no estabelecimento, o normal funcionamento da loja onde presta serviço e de evitar prejuízos financeiros, a empresa vê-se forçada a recusar o seu pedido.

29. Assim, e face à intenção da empresa de recusar o seu pedido, informamos que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa referidos supra, no prazo máximo de cinco dias a partir da data da receção desta comunicação. Após o decurso deste prazo sem qualquer informação da sua parte, este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

(...)

Anexos: 6.”

1.1.3. A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à recusa do pedido de alteração de horário de trabalho devido a responsabilidades familiares

Exma. Senhora Dr^a

Agradeço, desde já a vossa resposta mas é com profunda tristeza que a vejo recusada, não só pelos fundamentos apresentados, os quais a maioria são facilmente refutáveis, mas também porque apresentaram as fotocópias dos pedidos

peçoais de outros colaboradores que nada têm em comum como o nosso caso, anexando-as à resposta que nos foi enviada.

Com isto receio que a privacidade esperada na apresentação do nosso processo venha torna-se pública no caso de outros colegas recorrerem a um processo idêntico ao nosso.

Somos, um casal em que ambos trabalham no mesmo espaço e com o mesmo regime de horários, trabalhadores responsáveis e dedicados (o meu marido trabalha nesta empresa há quase 22 anos) e cujo problema é não ter onde deixar o nosso filho com um ano de idade aos fins de semana devido a esses mesmos horários (os infantários não estão abertos aos fins de semana).

Esperava uma maior sensibilidade da nossa empresa para com o nosso problema, uma empresa para a qual o bem-estar dos seus colaboradores sempre foi importante e fundamental para o seu bom desempenho.

Não apresentamos o nosso problema para que outros fossem discriminados mas, simplesmente, porque é a nossa realidade. Esperava que juntos conseguíssemos uma solução que satisfizesse empresa e colaborador.

Enfim, procurei a vossa ajuda e nem uma alternativa me deram.”

- 1.2. Foram juntos ao processo os horários de trabalho referentes aos meses de dezembro de 2015 e janeiro de 2016; o mapa dos/as trabalhadores/as a prestar serviço no ..., datado de 30.11.2015; dois pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível e gráfico de distribuição das vendas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público

por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filho menor com 1 ano de idade, solicitou, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho o horário flexível entre as 9.00h e as 17.30h “*de segunda a sexta-feira*”.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, entre outros fundamentos, a falta dos requisitos legais do pedido, concretamente o facto de o pedido não se enquadrar no âmbito de aplicação do artigo 56.º do Código do trabalho, não sendo um horário de trabalho flexível; não ter sido indicado o prazo previsto, dentro do limite aplicável e, não constar a declaração em como o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 2.11.** Relativamente ao enquadramento do pedido da trabalhadora na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho importa esclarecer que é doutrina unânime desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

- 2.12.** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descorar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.13.** No que respeita à falta de indicação do prazo previsto, dentro limite aplicável, ou seja, até aos 12 anos do filho, deveria a trabalhadora ter indicado à entidade empregadora o prazo em que queria exercer a sua atividade em regime de horário flexível na amplitude diária e semanal por si indicada, situação que não se verificou no pedido inicial e na apreciação da intenção de recusa.
- 2.14.** Igualmente, a trabalhadora não declarou que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação e não supriu essa falta de declaração na apreciação da intenção de recusa.
- 2.15.** Tendo a entidade empregadora alegado a falta dos elementos determinados no n.º

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

1 do artigo 57.º do Código do Trabalho que devem constar do pedido, não incumbe à CITE a função de suprir a falta desses elementos que à trabalhadora incumbiria declarar e que poderia ter feito na apreciação à intenção de recusa.

- 2.16.** Neste sentido, a trabalhadora poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, e a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível.
- 2.17.** Caso venha a ser apresentado novo pedido pela trabalhadora incumbirá à entidade empregadora promover as diligências que são da sua responsabilidade e que se encontram determinadas no referido artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido por si realizado não contém todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 3.2.** Informar a trabalhadora de que poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, a declaração expressa conforme o seu filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação, se for o caso, e a indicação do prazo durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível.
- 3.3.** Recomendar à empresa ... a promoção da conciliação da atividade profissional com

a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.